تبیین مفهومی رفتارشهروندی سازمانی با تأکید بر عدالت سازمانی

عدالت امیرزاده[1]*
کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مالی،دانشگاه علوم و تحقیقات تهران (شاهرود)،ایران.

چکیده

رفتار شهروندی سازمانی که یک موضوع جدید در رفتار سازمانی می باشد در واقع بروز رفتار داوطلبانه و فرانقشی است که در عین حال که از سوی سازمان طراحی نشده است اما بروز آن باعث ارتقاء اثربخشی و کارایی می گردد از جمله رفتارهای شهروندی می توان به اطاعت سازمانی ، وفاداری و مشارکت سازمانی اشاره کرد که مؤلفه های آن عبارتند از آداب اجتماعی، نوع دوستی ، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت . راه های تقویت رفتار شهروندی سازمانی و ارتقاء آن در سازمان را می توان از طریق مباحث گزینش و استخدام ، اموزش و توسعه ، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت و نهایتاً نقشهای غیر رسمی دنبال کرد . مقاله ی حاضر به روش توصیفی- تحلیلی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر عدالت سازمانی ، پرداخته است .

واژه‌های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فرانقشی، آداب اجتماعی ، عدالت سازمانی.

۱- مقدمه

در دنیای پر چالش کنونی، سازمانها به منظور رقابت در صحنه جهانی ، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می یابد، مشارکت کارکنان در برنامه ها را تحت تأثیر قرارخواهد داد، و می تواند عاملی مؤثر بر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد. باتمان و ارگان(۱۹۸۳) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی یا OCB[2] استفاده کردند و آن را به عنوان رفتارهایی سودمند دانست که درشرح شغل قید نشده است اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می دهند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است. این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمانها نوآور، منعطف، بهره ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند.

بر همین اساس میتوان OCBرا "روان کردن حرکت ماشین اجتماعی سازمان" نامید از این رو کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلیشان عمل می کنند و از سیاستهای پذیرفته شده سازمان پیروی می کنند به بهتر شدن وغنای محیط عمومی کار کمک می کنند و بنابراین بر کل سازمان تأثیری مثبت دارند. در نوشتار حاضر به بحث در مورد رفتار شهروندی سازمانی مفاهیم، تعاریف، ابعاد، و عوامل موثر بر آن پرداخته می شود(صنوبری،۱۳۸۷).

---

[1] رئیس اداره تشکیلات و بهبود روشهای شهرداری منطقه دو تهران. نویسنده مسئول،edalatamirzadeh@yahoo.com،۰۹۱۲۳۰۶۵۲۴۴

[2] Organization Citizenship Behavior (OCB)